Tribunal canadien des droits de la personne

2005-2006

Rapport ministériel sur le rendement

Vic Toews
Ministre de la Justice

Table des matières

SECTION I – SURVOL DU MINISTÈRE
Message du président
Déclaration de la direction
Renseignements sommaires
Réalisations du ministère
Cadre de fonctionnement

Contexte
Compétence du Tribunal
Gestion du risque

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE
Analyse du rendement par activité de programme
Activités clés
Charge de travail
Coordination des instances

Résultats en matière de rendement
1. Réviser les objectifs de rendement actuels
2. Consolider les projets liés à la fonction de contrôleur moderne
3. Préparer la modernisation de la gestion des ressources humaines
4. Examiner et réviser les outils d'information du public concernant le processus du Tribunal
5. Continuer à travailler, tel que nécessaire, avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réponse au rapport La Forest
6. Étudier et élaborer les améliorations d'ordre technologique applicables à la gestion informatisée des instances et à la gestion de l'information

Incidence des récentes décisions du Tribunal sur les citoyens canadiens
Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal
Le point sur la parité salariale
Affaires d'équité en matière d'emploi

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES
Renseignements organisationnels
Membres
Activités du greffe
Services ministériels, Services des finances, Services juridiques et Services de technologie de l'information

États financiers

Tribunal canadien des droits de la personne
Notes annexées aux états financiers (non vérifiés)
1. Mandat et objectifs
2. Résumé des conventions comptables importantes
3. Crédits parlementaires
4. Immobilisations corporelles
5. Avantages sociaux
6. Obligations contractuelles

7. Opérations entre apparentés

Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2005–2006
Politiques sur les voyages

SECTION IV– AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT
Personne-ressource
Lois et règlements connexes administrés
Rapports annuels et autres rapports du Tribunal

SECTION I – SURVOL DU MINISTÈRE

Message du président

En 2005, le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne a légèrement diminué par rapport aux sommets inégalés atteints en 2003 et en 2004.

L'année dernière, j'ai mentionné que l'un des plus grands défis que connaît le Tribunal est le fait qu'un grand nombre de parties comparaissent sans être représentées par un avocat. Beaucoup de plaignants sont des gens aux moyens modestes qui ne peuvent se permettre les services d'un avocat. Pour relever ce défi, le Tribunal a mis en place un nouveau système de gestion des cas en 2005-2006.

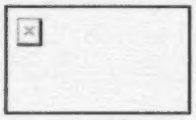
Très tôt pendant le processus d'instruction, un membre du Tribunal tient une téléconférence avec les parties et leurs avocats. À cette occasion, le membre explique le processus préalable à l'audience du Tribunal et celui de l'audience, et informe les parties de ce que l'on exige d'elles. Le membre fixe aussi, de concert avec les parties, un échéancier relativement à la divulgation des documents et du nom des témoins ainsi qu'aux dates d'audience. Le processus de gestion des cas permet d'expliquer aux parties le processus applicable aux audiences devant le Tribunal et de s'assurer que les plaintes sont entendues et tranchées en temps opportun.

Le Tribunal continuera d'ajuster le nouveau processus de gestion des cas.

Nous comptons également ajuster notre système automatisé de gestion des cas, appelé Boîte à outils, qui a été mis en place en 2005-2006 pour faciliter la récupération de l'information et l'intégrité des données. En outre, nous avons révisé le document publié par le Tribunal intitulé *Comment s'y retrouver? – Guide de la procédure du Tribunal*, qui a pour objet d'aider les parties non représentées par un avocat à mieux comprendre le processus du Tribunal.

Enfin, en 2005-2006, un nouveau membre à plein temps et deux membres à temps partiel ont été nommés. Les nouveaux membres apportent au Tribunal une diversité beaucoup plus grande.

Le Tribunal demeure bien placé pour continuer à offrir à la population canadienne un processus d'audience complet et équitable, et ce, en temps opportun.



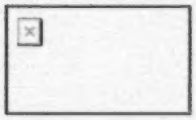
J. Grant Sinclair

Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2005-2006 du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses de 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement :*

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du SCT;
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée du ministère figurant dans la SGRR;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada dans le RMR.



Nom : J. Grant Sinclair
Titre : Président

Renseignements sommaires

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui entend les plaintes de discrimination que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et qui détermine si les actes allégués dans la plainte contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi). La Loi a pour objet de protéger les individus de la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal canadien des droits de la personne statue également sur les affaires dont il est saisi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE), et conformément à l'article 11 de la Loi, le Tribunal entend les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes.

Ressources financières totales (en millions de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
4,7	4,7	3,8

Ressources humaines totales (équivalents temps plein)

Prévues	Réelles	Écart
26	26	-

Priorités ministérielles : Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Résultat stratégique : Les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.				
Conformément aux objectifs du gouvernement du Canada : une société qui favorise la participation de tous ainsi que la dualité linguistique et la diversité.				
			2005-2006	
Numéro et type de priorité	Résultat prévu	Rendement	Dépenses prévues	Dépenses réelles
1. Réviser les objectifs de rendement actuels.	Les mesures qui évaluent l'opportunité et l'efficacité du processus d'instruction sont confirmées ou établies de nouveau avant mars 2006.	Atteint (en cours)	S/O	S/O
2. Consolider les projets liés à la fonction de contrôleur moderne.	Les mécanismes et les pratiques de rendement sont évalués et ajustés avant mars 2006 pour assurer une gestion saine et moderne des ressources et une prise de décision efficace.	Partiellement atteint (en cours)	S/O	S/O
3. Préparer la modernisation de la gestion des ressources humaines.	Les gestionnaires et les employés connaissent leurs rôles et responsabilités. Le Tribunal dispose d'un processus d'intégration des ressources humaines et de planification ministérielle en vue de l'entrée en vigueur, en 2005, des modifications aux lois relatives à la gestion des ressources humaines.	Nouveau (en cours)	30 000 $	Temps consacré par le personnel à la formation, aux réunions et à l'élaboration des politiques.
4. Examiner et réviser les outils d'information du public concernant le processus du Tribunal.	Les Canadiens ont accès au Tribunal et comprennent davantage le rôle et la procédure du Tribunal.	Partiellement atteint (en cours)	10 000 $	16 310 $
5. Continuer, au besoin, à travailler avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de	Les Canadiens ont accès en temps plus opportun au processus relatif aux droits de la personne. La prestation des services se poursuit alors que les	En cours	Selon les exigences prévues	S/O

modifications de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) en réponse au rapport La Forest.[1]	nouvelles dispositions de la LCDP entrent en vigueur.			
6. Étudier et élaborer des techniques d'avant-garde à des fins d'automatisation des causes et de gestion de l'information.	Des économies sont réalisées par les parties qui comparaissent devant le Tribunal. Les ressources sont utilisées de façon optimale dans la gestion des affaires, et dans l'implantation du Système pangouvernemental de gestion de l'information (SGDDI) durant 2006-2007.	Partiellement atteint (en cours)	30 000 $	37 079 $

[1] *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*, publié par le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sous l'autorité du ministre de la Justice et procureur général du Canada, Ottawa, 2000 (accessible à http://canada.justice.gc.ca/chra/fr/).

Réalisations du ministère

La mission du Tribunal est de veiller à ce que les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne qui lui sont renvoyées. Pour s'en acquitter, le Tribunal doit trancher les litiges relatifs aux droits de la personne en temps opportun et de manière informelle, conformément à la loi.

Au cours de l'exercice 2005-2006, le Tribunal a continué d'assumer une charge de travail extrêmement lourde, vu le nombre inégalé de plaintes qui lui ont été renvoyées en vertu de la Loi en 2003 et en 2004. Le nombre de plaintes a légèrement chuté en 2005, mais la moyenne combinée d'affaires reçues au cours des trois années qui se sont écoulées entre 2003 et 2005 représente néanmoins une augmentation de 174 p. 100 par rapport à la moyenne des sept années précédentes, qui était de 44,7 affaires par année (voir le Tableau 1 ci-dessous). En outre, la preuve et les questions soulevées dans les plaintes sont beaucoup plus complexes que par le passé. Ces facteurs ont beaucoup influé sur les délais fixés par le Tribunal relativement à l'instruction des plaintes. Malgré ces difficultés, le Tribunal a continué de s'acquitter de ses obligations pendant la période visée par l'examen, tant en ce qui concerne le processus d'instruction des plaintes qu'en ce qui concerne le caractère impartial et équitable de ses décisions relatives à ces plaintes.

Tableau 1 : Nouvelles affaires de 1996 à 2005*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Totaux
Tribunaux constitués quant aux droits de la personne	15	23	22	37	70	83	55	130	139	99	673
Tribunaux constitués quant à l'équité en matière d'emploi	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	8
Totaux	15	23	22	37	74	87	55	130	139	99	681

* C'est la Commission canadienne des droits de la personne qui renvoie ces plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

De 2003 à 2005, le Tribunal a rendu 46 décisions sur le fond et 85 décisions sur requête. En 2005 seulement, le Tribunal a rendu 11 décisions sur le fond et 37 décisions sur requête.

Au cours de l'exercice précédent, soit celui de 2004-2005, le Tribunal a commencé à réexaminer sa procédure en adaptant un modèle dynamique de gestion des cas au processus d'instruction alors en cours. Ce modèle, qui est mentionné dans le guide du Tribunal intitulé Comment s'y retrouver, a été mis en œuvre en 2005-2006. À ce jour, il y a des raisons de croire que tant les parties que le Tribunal ont beaucoup bénéficié de la nouvelle démarche, qui a entraîné une diminution des débats relatifs à la procédure pendant l'audience et augmenté l'efficacité de la présentation de la preuve et des témoins. Quelques rapports informels donnent également à penser que la nouvelle démarche a permis aux parties et au Tribunal de réaliser des économies en rationalisant les audiences qui auraient sans doute été beaucoup plus longues.

Lorsque les parties souhaitent régler une plainte sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience complète, elles peuvent bénéficier de l'expérience des membres du Tribunal qui leur offrent une séance de médiation d'un jour. La médiation est un processus tout à fait volontaire. Tout règlement d'une plainte par ce moyen entraîne donc des résultats concrets pour toutes les parties concernées, à moindre coût. Au cours de l'exercice 2005-2006, les membres du Tribunal ont tenu 35 séances de médiation, dont 23 ont conduit à un règlement de

la plainte. Lorsque la médiation ne conduit pas à un règlement ou lorsque les parties refusent de se soumettre à ce processus, la nouvelle méthode de gestion des cas fait en sorte que le processus d'instruction se poursuit sans délai et que les parties ont accès au processus juridictionnel du Tribunal en temps opportun.

Comme il a été mentionné dans le rapport de l'année dernière, la stabilité de la composition du Tribunal a contribué à atténuer la charge de travail en 2004-2005. À la suite de la nomination du vice-président, par le ministre, à la présidence du Tribunal, en décembre 2004, le Tribunal a pu profiter pleinement de l'efficacité, accrue depuis 2003, de la gestion et du déroulement des affaires. Le ministre a ensuite promu au poste de vice-président alors vacant un membre à temps plein ayant une expérience similaire et a nommé un nouveau membre au poste à temps plein devenu ainsi vacant. En 2005-2006, le ministre a nommé deux nouveaux membres à temps partiel qui représentent diverses régions géographiques du Canada, de sorte que le Tribunal est bien en mesure de continuer d'offrir à la population canadienne un processus complet et équitable, et ce, en temps opportun.

Cadre de fonctionnement

Le ton des audiences devant le Tribunal se fait de plus en plus accusatoire et le processus lui-même est plus souvent l'objet de requêtes et d'objections que par le passé. Bien que le Tribunal ait élaboré une procédure de communication préalable des renseignements pour assurer le déroulement ordonné et équitable des audiences, l'efficacité du processus est souvent compromise par le non-respect des délais, les demandes d'ajournement et les divers litiges qui sont énergiquement contestés par les parties. Cette situation est fréquemment exacerbée quand les parties ne sont pas représentées par un avocat. En fin de compte, le seul moyen qu'ait le Tribunal de sortir de l'impasse est d'intervenir en tenant une conférence de gestion de cas. Par conséquent, on tend à des audiences sur le fond désormais plus longues et plus complexes que par le passé. Les parties ne savent pas toujours très bien comment se concentrer sur les questions sur lesquelles le Tribunal doit se prononcer ou manquent de formation à cet égard.

L'expérience de la Commission en ce qui concerne les étapes préalables à l'audience et l'audience elle-même est d'un grand secours pour les parties et pour le Tribunal, mais la Commission ne participe pas à toutes les audiences. Ici encore, le Tribunal a tenu des conférences de gestion de cas à des moments clés avant l'audience afin de guider les parties vers une démarche plus certaine, rationnelle et équitable. Les conférences de gestion de cas permettent au Tribunal de tenir des audiences sur le fond plus efficaces, ce qui est plus conforme au processus expéditif prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Étant donné le volume inégalé de nouvelles plaintes renvoyées au cours des années civiles 2003, 2004 et 2005, et compte tenu des difficultés évoquées plus haut, le Tribunal ne peut raisonnablement s'attendre à régler toutes les affaires dans les 12 mois prévus.

Toutefois, compte tenu des modifications apportées à la procédure du Tribunal en 2003-2004 et des pratiques dynamiques de gestion des cas adoptées en 2005-2006, le Tribunal estime pouvoir réduire au minimum les effets que ces retards peuvent avoir par rapport à l'atteinte de l'objectif de 12 mois. Bien qu'il veille à ne pas imposer de contraintes, surtout des contraintes de temps, pour éviter d'exercer des pressions indues sur les parties, le Tribunal considère qu'une gestion plus proactive des instances sera avantageuse pour les parties et qu'elle favorisera l'utilisation plus équilibrée et efficace du temps et des ressources à leur disposition.

Contexte

Compétence du Tribunal

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi) s'applique aux ministères et aux organismes du gouvernement fédéral, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux sociétés de chemin de fer, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes peuvent porter sur la discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public. La Loi interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou la situation de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). Cette loi s'applique aux ministères fédéraux et aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui comptent plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont constitués au fur et à mesure des besoins et sont composés de membres du Tribunal. L'instruction porte habituellement sur un examen, par le Tribunal, d'une directive de la Commission à un employeur au sujet d'un plan d'équité en matière d'emploi. Après avoir entendu les preuves et les plaidoiries des deux parties, le Tribunal peut confirmer, annuler ou modifier la directive de la Commission. Depuis la constitution d'un premier tribunal en février 2000, il n'y a eu que sept demandes de constitution d'un tribunal de l'équité en matière d'emploi. Aucune demande n'a été soumise durant les exercices 2003-2004, 2004-2005 et 2005-2006 (voir le Tableau 1). À ce jour, aucune affaire n'est en cours, et aucune audience n'a été tenue puisque les parties en sont arrivées à une entente avant le début des audiences. La LEE devait faire l'objet d'un examen parlementaire en 2005.

L'adoption de modifications à la Loi par le Parlement, en 1998, a ouvert la voie à un Tribunal plus compétent, dont les décisions sur le fond et les décisions sur requête rendues par écrit contribuent, selon nous, à une jurisprudence plus cohérente. Au cours des années qui ont suivi l'adoption des modifications, il y a eu une plus grande acceptation, par les cours de révision, de l'interprétation de la Loi donnée par le Tribunal. Ce changement est décrit de façon plus détaillée à la section II du présent rapport (voir le Tableau 3). Éventuellement, cette acceptation sera avantageuse pour les plaignants et les intimés et entraînera un traitement plus rapide, juste et équitable des plaintes, à moindre coût pour le système judiciaire.

Gestion du risque

Les deux risques majeurs constatés par le Tribunal en 2004-2005 ont été les mêmes en 2005-2006, à savoir : la charge de travail et le nombre croissant de parties non représentées. Voici un résumé des difficultés à cet égard et des mesures prises par le Tribunal pour y faire face.

Le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en vertu de la Loi a beaucoup augmenté depuis 2002, alors que l'on n'en comptait que 55. En 2003, 130 nouvelles plaintes ont été renvoyées au Tribunal. En 2004, le nombre a encore augmenté pour atteindre 139. En 2005, le Tribunal a reçu 99 plaintes. Ce nombre est bien supérieur à la moyenne annuelle de 44,7 plaintes renvoyées au Tribunal de 1996 à 2002.

Outre le nombre plus élevé de plaintes, le Tribunal doit également relever le défi que constitue un processus juridictionnel dans lequel plusieurs plaignants ne sont pas représentés par un avocat. La participation et l'expérience de la Commission au processus du Tribunal s'avèrent avantageuses pour les parties et pour le Tribunal. Cependant, la participation de la Commission aux audiences du Tribunal est limitée. En conséquence, les plaignants doivent souvent présenter leur cause et présenter une preuve pour établir le bien-fondé de leurs allégations de discrimination en ne bénéficiant que de très peu de conseils juridiques. Il faut donc que les membres et les employés du Tribunal expliquent davantage le processus aux parties qui ne sont pas représentées et qu'ils coordonnent les activités entourant la médiation et l'audience. En outre, les parties ne respectent pas toujours les dates de divulgation des documents, les instances doivent être gérées avec plus d'attention et il faut s'occuper davantage des audiences elles mêmes pour éviter de compromettre l'équité du processus.

Le Tribunal a apporté plusieurs changements pour faire face à ces difficultés. La pratique qui consistait à offrir une séance de médiation aux parties a été réintroduite en mars 2003 après avoir été suspendue pour des motifs qui demeurent pertinents et qui sont expliqués dans les rapports des années précédentes. Le Tribunal a également ajusté sa procédure de fonctionnement pour mieux répondre aux besoins des parties non représentées. Le contenu de la correspondance initiale avec les parties a été modifié pour s'assurer que ces dernières comprennent mieux les renseignements dont le Tribunal a besoin pour traiter une plainte et les membres du Tribunal jouent un rôle plus actif afin que le processus d'instruction se déroule comme prévu et que les délais impartis soient respectés.

Bien que la procédure continue d'être ajustée, une telle augmentation de la charge de travail au cours des trois dernières années et les difficultés que posent les parties non représentées pèsent lourdement sur la capacité du Tribunal de traiter les plaintes dans les délais prescrits. Même si les retards ne sont pas considérables pour l'heure, le Tribunal n'en considère pas moins comme inacceptable toute réduction du service à la clientèle.

Il continue donc de surveiller de près sa charge de travail et sa procédure afin d'apporter les ajustements nécessaires pour que la qualité des services offerts ne soit pas compromise.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse du rendement par activité de programme

Le Tribunal compte deux activités de programme (décrites ci-dessous), ainsi que des activités de gestion et d'administration. Ces activités lui permettent d'atteindre des résultats stratégiques au bénéfice de la population canadienne (voir le modèle logique à la Figure 1).

Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Ressources financières (millions de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
4,7	4,7	3,8

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévues	Réelles	Écart
26	26	26

Description

Instruire les plaintes de discrimination pour déterminer si certaines pratiques contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Results

Une interprétation claire et équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un processus juridictionnel efficace, juste et équitable pour tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et des précédents jurisprudentiels pouvant servir à tous les employeurs, fournisseurs de services et citoyens canadiens.

Cette activité de programme reflète toutes les priorités mentionnées à la Section 1.

Indicateurs de rendement

Satisfaction de la clientèle
Services offerts à la population canadienne
Nombre d'affaires commencées, en cours, complétées, retirées et abandonnées, selon les échéanciers
Nombre d'affaires entendues, tranchées et réglées
Nombre de contrôles judiciaires (décisions infirmées et confirmées)

Activité de programme : Examen des directives données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Ressources financières (en millions de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
0	0	0

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévues	Réelles	Écart
0	0	0

Description

Tenir des audiences relatives aux demandes présentées par des employeurs en vue d'examiner les directives émises par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) ou des audiences relatives aux demandes présentées par la CCDP pour faire confirmer la validité de ses directives aux employeurs.

Résultats

Une interprétation claire et juste de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un processus juridictionnel efficace, équitable et juste pour toutes les parties qui comparaissent devant le Tribunal, et des précédents jurisprudentiels pouvant servir à tous les employeurs, fournisseurs de services et citoyens canadiens.

Il ne s'est rien produit relativement à la présente activité de programme pendant la période visée par ce rapport sur le rendement.

Figure 1. Modèle logique

RÉSULTATS CLÉS	
1. Décisions opportunes et éclairées relatives aux litiges en matière de droits de la personne renvoyés par la CCDP en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui sont conformes à la preuve et à la loi.	2. Services administratifs et services du greffe efficaces qui répondent entièrement aux besoins des membres du Tribunal lors de l'examen des questions relatives aux droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi et qui répondent aux besoins des parties.

RÉSULTATS À LONG TERME
Les citoyens canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

RÉSULTATS IMMÉDIATS ET INTERMÉDIAIRES					
Service de qualité	Conformité	Sensibilisation	Équité	Crédibilité	Accessibilité

RÉSULTATS				
Orientation Direction Plans de formation et de viabilité Conférences Formation continue des membres	Liaison Correspondance Choix des membres Traitement des affaires Rassemblement de la preuve Décisions Médiation	Politique et procédure Conseils/Orientation Recommandations Contrats Traduction	Partage d'information Rapports Communications Systèmes informatiques	Liaison Gestion des documents Tenue des dossiers Plans de travail/budgets Chèques/Factures Contrôles financiers Communications Systèmes informatiques

ACTIVITÉS				
Sensibilisation/ Formation Enquêtes et rapports Examen des causes Gestion des obligations	Gestion, planification et coordination des instances, avant et pendant l'audience Délibération/ Rédaction des decisions	Marchés et approvisionnement Sécurité Gestion des installations Services de traduction	Information, Outils et Communications Recherche et analyse en TI Élaboration des systèmes et soutien	Réception Gestion des RH Fonction de contrôleur moderne Information/ Consolidation Allocation/obtention de fonds Comptabilité et gestion des finances
Tribunal canadien des droits de la personne				

Résumé des résultats

Le Tribunal n'a qu'un seul programme : tenir des audiences et rendre des décisions à cet égard. Le Tribunal a rendu les décisions importantes suivantes en 2005-2006 (ces décisions sont expliquées en détail à la page 25).

Dans sa première décision rendue depuis plus de 7 ans relativement à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi), le Tribunal a été saisi d'allégations selon lesquelles les employées de sexe féminin de Postes Canada touchaient un salaire inférieur à celui des employés de sexe masculin qui exécutaient des fonctions équivalentes. Pour trancher l'affaire, les membres du Tribunal ont dû examiner de nombreuses questions de nature complexe, y compris celle de l'impartialité institutionnelle du Tribunal lui-même, l'application rétroactive de l'Ordonnance sur la parité salariale et les conséquences juridiques des questions soulevées quant à la fiabilité de la preuve. Même si la décision fera l'objet d'un contrôle judiciaire, elle a beaucoup contribué à la jurisprudence relative à l'article 11, jusque là peu abondante.

Dans une affaire qui a beaucoup attiré l'attention et les commentaires des médias, le Tribunal a examiné des allégations de racisme en rapport avec la période de stage prévue dans le processus de recrutement de la Gendarmerie royale du Canada. Le Tribunal devait examiner en détail de nombreux incidents en tenant compte de divers points de vue et déterminer si ces incidents, soit individuellement, soit collectivement, démontraient l'existence de discrimination. Le défi était encore plus grand puisque, d'une part, il est peu probable qu'une organisation policière fasse ouvertement preuve de discrimination et que, d'autre part, il n'appartient pas au Tribunal de contester l'évaluation du rendement d'un employé effectuée par un employeur, sauf s'il existe une preuve démontrant qu'un motif de discrimination a joué un rôle.

Le Tribunal a également été saisi d'allégations de discrimination fondée sur le sexe et sur l'âge dans le contexte d'une réduction des effectifs au sein de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Diminuer les effectifs selon l'ordre inverse du mérite est très difficile pour toutes les parties en cause. Le Tribunal a dû examiner attentivement la preuve pour établir si la discrimination avait joué un rôle dans les décisions prises par le ministère. En outre, la tâche était encore plus complexe du fait de la très grande animosité entre la plaignante, déclarée excédentaire, et son superviseur.

Enfin, dans une autre affaire, le Tribunal a entendu une preuve d'un spécialiste en sociologie concernant l'expérience sur le marché du travail vécue par des immigrants de minorités visibles au Canada. Le Tribunal a dû ensuite tirer des conclusions concernant cette preuve et les appliquer à une allégation selon laquelle le rejet, par un employeur, d'un candidat d'une minorité visible au motif qu'il était surqualifié constituait de la discrimination. La question des immigrants qui occupent des postes pour lesquels ils sont surqualifiés a fait l'objet de beaucoup de discussions et de débats publics au Canada.

Activités clés

Pour parvenir à son résultat stratégique, le Tribunal doit réaliser les activités clés suivantes :

- gérer sa charge de travail;
- assurer une coordination efficace des causes.

Charge de travail

De 2003 à 2005, le Tribunal a fait face à une charge de travail inégalée. Le volume de renvois de plaintes a commencé à diminuer en 2005, mais la moyenne combinée de plaintes reçues de 2003 à 2005 représente néanmoins une augmentation de 174 p. 100 par rapport à la moyenne annuelle de plaintes reçues au cours des sept années précédentes, qui était de 44,7 affaires par année (voir le Tableau 1). Le Tribunal doit composer non seulement avec l'augmentation du nombre de parties non représentées par un avocat, mais aussi avec le fait que, compte tenu de l'évolution rapide de la notion de droits de la personne au sein de la société canadienne moderne, les questions préliminaires et les questions de fond sur lesquelles il doit se prononcer sont de plus en plus complexes.

Une question se pose souvent : dans quelle mesure un processus juridictionnel doit-il être soumis à la gestion et à l'examen d'un organisme juridictionnel pour être efficace et rapide? Certes, la nature de chaque affaire entre en ligne de compte, mais l'augmentation remarquable de la charge de travail du Tribunal depuis quelques années signifie qu'il doit gérer activement les plaintes qui lui sont soumises de manière à éviter les retards et les coûts supplémentaires. Cette gestion active est particulièrement importante quand les parties comparaissent sans être représentées par un avocat et qu'elles connaissent mal le processus. Le temps consacré à la gestion des cas permettra très souvent au Tribunal de faire des économies à l'audience en évitant que les témoins, la preuve et les plaidoiries ne s'embourbent dans des débats qui n'ont rien à voir avec les principaux points sur lesquels le Tribunal doit se prononcer.

Coordination des instances

Le Tribunal est un organisme de très petite taille. Il est par conséquent primordial qu'il optimise ses ressources limitées afin de s'acquitter de sa charge de travail actuelle. Il doit non seulement coordonner les séances de médiation et les audiences qu'il tient, mais il doit également coordonner l'étape préparatoire, qui comporte parfois des audiences pour trancher des questions préliminaires, et tenir des conférences de gestion de cas lorsque les parties refusent la médiation ou lorsque la médiation échoue.

Par ailleurs, le greffe du Tribunal surveille de près le respect par les parties des délais qui leur sont imposés pour exécuter les obligations préalables à l'audience, notamment la divulgation des renseignements, l'identification des témoins, la présentation des faits et les observations concernant les questions préliminaires. Le Tribunal n'a qu'un bureau, situé dans la région de la capitale nationale, mais puisqu'il a compétence dans tout le Canada, il lui est donc très difficile de tenir des conférences et des audiences avec plusieurs parties situées un peu partout au pays. Pour relever ces défis, le Tribunal se renseigne sur tous les moyens possibles d'acquérir et d'adopter de nouvelles technologies, notamment les documents en format électronique, les vidéoconférences et la messagerie électronique, dans le but d'améliorer son efficacité.

Résultats en matière de rendement

1. Réviser les objectifs de rendement actuels.

Activités prévues	Résultats atteints
Évaluer la pertinence des objectifs actuels; analyser les statistiques sur le volume des cas et les niveaux de service; contrôler le projet de gestion des cas du Tribunal et établir de nouvelles mesures, s'il y a lieu.	Confirmation de la pertinence des mesures, qui doivent néanmoins faire l'objet d'autres contrôles.

Le Tribunal a fixé trois objectifs de rendement principaux qui doivent faire en sorte que les audiences aient lieu en temps opportun et qu'elles soient efficaces pour les clients, à savoir :

- commencer l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte dans 80 p. 100 des cas;
- rendre une décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 95 p. 100 des cas;
- terminer l'audience dans les 12 mois suivant le renvoi.

Ces objectifs ont été réévalués en 2004-2005 à l'occasion de l'élaboration d'un Cadre de responsabilisation et de gestion axé sur les résultats pour le Tribunal. Bien que la lourde charge de travail du Tribunal depuis 2003 constitue une grande difficulté quant à l'atteinte de ces objectifs, nous croyons qu'ils restent pertinents aux fins de l'évaluation du rendement du programme du Tribunal.

Dans son rapport de l'an dernier, le Tribunal a fait état de ses difficultés quant à l'atteinte des objectifs établis, difficultés imputées principalement à deux facteurs :
les délais demandés par les parties et le nombre inégalé de renvois de plaintes. Le nombre de causes reçues en 2005 a commencé à diminuer légèrement par rapport
aux sommets atteints auparavant (voir le Tableau 1). La charge de travail continue à influer sur la capacité du Tribunal de rendre des décisions conformément à l'échéancier prévu, mais les délais demandés par les parties demeurent le principal facteur ayant un effet sur l'atteinte des objectifs.

- Seulement 12 (42,9 p. 100) des 28 causes nécéssitant une audience en 2003-2004 ont atteint l'étape de l'audience dans les six mois prévus. Les délais les plus longs coïncident avec le début de la mise en œuvre de la nouvelle procédure du Tribunal. La procédure avait été révisée en réponse à la charge de travail accrue et aux changements dans les niveaux de participation de la Commission aux instances. En 2004-2005, seulement quatre (26,7 p. 100) causes sur 15 causes ont atteint l'étape de l'audience dans les six mois. En 2005-2006, le Tribunal a commencé à entendre trois (33 p. 100) des neuf causes nécéssitant une audience dans les six mois du renvoi.

- En 2003-2004, 62 p.100 des 16 décisions rendues par le Tribunal l'ont été dans les quatre mois prévus. En 2004-2005, le pourcentage a diminué à 54 p. 100 des 13 décisions rendues, mais 3 décisions seulement ont été rendues après six mois, et le délai global moyen avant que les décisions ne soient rendues n'a été que légèrement supérieur à l'objectif de quatre mois. À l'encontre des deux exercices antérieurs, seulement 27 p. 100 des 12 décisions rendues en 2005-2006 (à l'exclusion de la décision Postes Canada relative à l'article 11 mentionnée à la section « Le point sur l'équité salariale » du présent rapport dont l'audience a duré plusieurs années) ont été rendues avant l'expiration du délai de quatre mois. Deux autres décisions ont été rendues peu après ce délai.

- Comme l'illustre le Tableau 2, la durée moyenne des instances a été de 214 jours en 2002. Cette moyenne a diminué pour passer à 187 en 2003, mais en 2004 et en 2005, la moyenne a atteint 199 et

209 jours respectivement. L'apparente anomalie, à savoir la diminution de la moyenne de jours nécessaires pour clore un dossier, par rapport à la moyenne plus élevée de jours écoulés avant l'ouverture de l'audience, est due au grand nombre de règlements des plaintes au moyen de la médiation ou par un autre moyen entre les parties. Pour ce qui est des causes qui ont entraîné la tenue d'une audience et pour lesquelles une décision a été rendue, il a fallu, en moyenne, 384 jours en 2001 pour traiter définitivement une cause. Pour six de ces causes, il a fallu plus d'une année. En 2002, la moyenne a été réduite à 272 jours, et aucune cause n'a pris plus d'un an. En 2003, la moyenne a été de 405 jours, huit cas exigeant plus d'un an. Cette moyenne a certes été réduite légèrement à 396 jours en 2004, mais 11 des 18 affaires ont exigé plus d'un an. En 2005, toutefois, la moyenne de jours nécessaires afin de clore un dossier après audience et décision a grimpé pour atteindre 458 jours, la moitié des affaires prenant beaucoup plus qu'un an.

Tableau 2. Nombre moyen de jours pour traiter une affaire, de 1996 à 2005, à compter de la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

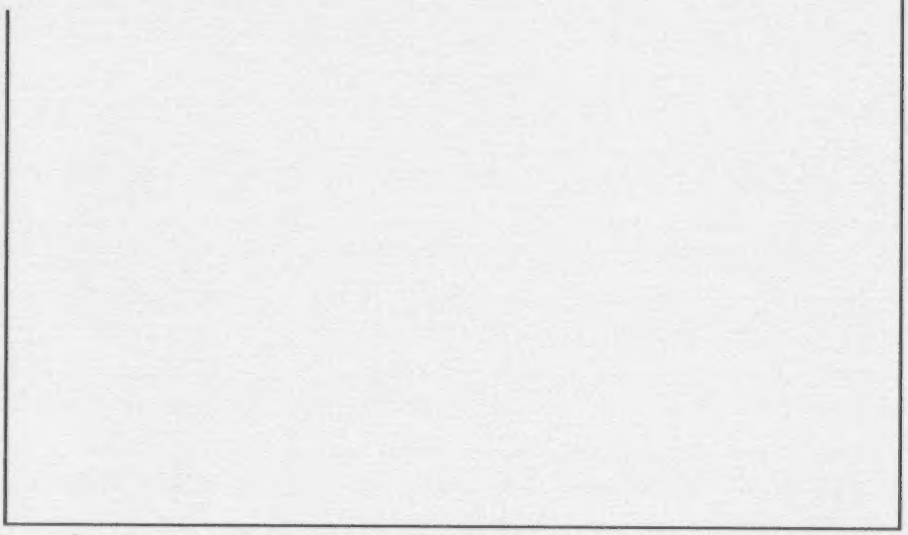
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	*2005
Avant le premier jour d'audience	234	93	280	73	213	293	257	190	297	246
Temps nécessaire pour rendre une décision après la fin de l'audience	189	75	103	128	164	177	158	126	129	191
Durée moyenne du traitement d'une affaire	266	260	252	272	272	255	214	187	199	209

*À la date de préparation du présent rapport, bon nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en 2005 étaient encore à l'étape préalable de gestion des cas ou en suspens en raison de retards imputables aux parties. Les chiffres relatifs aux plaintes renvoyées au Tribunal en 2005 ne sont donc pas définitifs.

Le Tribunal n'a pas été en mesure d'atteindre les objectifs fixés pendant la période en cause, mais nous croyons que le modèle de gestion des cas qui prévoit la participation active d'un membre pendant l'étape préalable de l'instance permet de répondre aux besoins des parties tout en diminuant les coûts. Par exemple, la gestion des cas tôt dans le processus semble permettre d'éviter des difficultés entre les parties qui pourraient autrement embourber le processus préalable ou l'audience. En 1994, le Tribunal a rendu 16 décisions sur le fond en matière de discrimination et 24 décisions sur requête (avec les motifs) concernant des questions de procédure, de preuve, de compétence ou de redressement. En 2005, le Tribunal n'a rendu que 11 décisions sur le fond et 37 décisions sur requête. La remarque qui est peut-être la plus importante à faire est que le rapport des décisions sur requête aux décisions sur le fond semble pencher davantage vers ces dernières que par le passé.

Il est très difficile de déterminer si cette dernière tendance est attribuable, en tout ou en partie, à la gestion des cas. Comme il a été mentionné plus tôt dans le rapport, les plaintes renvoyées au Tribunal sont de plus en plus complexes. Il faut souligner, toutefois, que le nombre de jours d'audience en 2005 a chuté par rapport à la progression constante des cinq années antérieures (voir Figure 2). Par contre, il y a eu autant de téléconférences de gestion des cas entre un membre du Tribunal et les parties en 2005 que de nombre de jours d'audience.

Figure 2. Nombre de jours d'audience par année



La gestion des cas en tant que processus formel est relativement nouvelle pour le Tribunal. On s'attend à ce que cette approche améliore le processus d'audience, entraînant par le fait même des économies tant pour les parties que pour le Tribunal. Au fur et à mesure que les parties connaissent davantage l'approche du Tribunal en matière de gestion active des cas, il faut s'attendre à ce que les causes soient entendues plus rapidement.

2. Consolider les projets liés à la fonction de contrôleur moderne.

Activités prévues	Résultats atteints
Mettre en application le cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats (CGRR) et surveiller le plan de viabilité de la fonction de contrôleur moderne.	Le Tribunal a mis en application son CGRR, il a évalué et ajusté les mécanismes de mesures du rendement et il surveille les pratiques de la fonction de contrôleur moderne.

En 2004-2005, le Tribunal a terminé l'élaboration de son Cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats (CGRR). Il est essentiel de mesurer le rendement des programmes et des projets pour atteindre les buts et objectifs fixés. Le CGRR, qui découle d'une démarche conçue par le Secrétariat du Conseil du Trésor en 2001, fournit au Tribunal un plan qui lui permet de planifier, de mesurer, d'évaluer et de communiquer ses résultats pendant tout le cycle de vie de son programme. À l'avenir, les rapports sur le rendement du Tribunal respecteront le CGRR, un outil qui aide le Tribunal à continuer de répondre aux nouveaux besoins en vue d'atteindre les résultats visés par ses programmes.

Afin de veiller à l'adhésion aux principes de la fonction de contrôleur moderne, le Tribunal a enchâssé les pratiques à cet égard dans sa culture organisationnelle et
il en assure la viabilité par une surveillance constante.

3. Préparer la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Activités prévues	Résultats atteints
Aviser le personnel des changements apportés à leur rôle et à leurs responsabilités; examiner et réviser les délégations de pouvoir applicables; veiller au contrôle, à la préparation de rapports et aux mécanismes nécessaires en vue de la gestion moderne des ressources humaines et de la planification des ressources humaines et des activités.	Les gestionnaires et les employés connaissent leurs rôles et responsabilités en vertu du nouveau régime de gestion des ressources humaines entré en vigueur en 2005. Le Tribunal a préparé un plan de ressources humaines qui est intégré à son processus de planification des activités.

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et les modifications apportées à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sont entrées en vigueur en 2005. Ces diverses dispositions sont la pierre angulaire de la gestion moderne des ressources humaines dans la fonction publique. De concert avec d'autres projets, ces dispositions permettent à la fonction publique en général et au Tribunal en particulier d'offrir de meilleurs programmes et services à la population canadienne.

En 2005-2006, le Tribunal a complété la formation et a entrepris les activités d'information nécessaires pour que ses gestionnaires et employés connaissent leurs nouveaux rôles et leurs nouvelles responsabilités en matière de gestion des ressources humaines. Un comité de consultation patronal-syndical et un système de gestion informelle des conflits sont en place, et les délégations de pouvoir applicables ont été examinées et révisées. Le Tribunal a également examiné ses politiques en matière de ressources humaines pour tenir compte des modifications aux lois et de la modernisation des notions de direction, de valeurs et d'éthique en matière de gestion des ressources humaines.

Le Tribunal a adopté une démarche moderne en matière de gestion des ressources humaines qui consiste à intégrer la planification des ressources humaines aux plans d'activités de l'organisation. Un plan en matière de ressources humaines a été préparé et sera intégré à la culture organisationnelle du Tribunal en 2006-2007.

4. Examiner et réviser les outils d'information du public concernant le processus du Tribunal.

Activités prévues	Résultats atteints
Examiner les pochettes d'information actuelles.	Les citoyens canadiens ont accès au Tribunal et connaissent davantage le rôle et la procédure du Tribunal.

Au cours des dernières années, des pochettes d'information sur le rôle et la procédure du Tribunal ont été préparées et distribuées aux parties qui comparaissent devant le Tribunal. La nouvelle procédure active de gestion des cas a été ajoutée au livret d'information du Tribunal intitulé *Comment s'y retrouver? Guide de la procédure du Tribunal* qui a été réédité en 2006.

Le site Internet du Tribunal a également été mis à jour pour améliorer l'accès aux décisions et aux décisions sur requête rendues par le Tribunal. Le site sera amélioré de nouveau pendant l'exercice 2006-2007. De plus, un plan de modernisation de la procédure de communication des décisions et des décisions sur requête aux parties intéressées a été mis en oeuvre en 2006-2007.

5. Continuer à travailler, tel que nécessaire, avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réponse au rapport La Forest.

Activités prévues	Résultats atteints
Élaborer des modèles opérationnels en fonction des changements qu'il est proposé d'apporter à la structure et au rôle du Tribunal, conformément aux modifications à la LCDP.	Le Tribunal attend l'intervention du ministère de la Justice dans ce dossier, mais il est prêt à aller de l'avant si on le lui demande.

6. Étudier et élaborer les améliorations d'ordre technologique applicables à la gestion informatisée des instances et à la gestion de l'information.

Activités prévues	Résultats atteints
Élaborer un système informatisé de gestion des cas, se renseigner sur l'amélioration possible du dépôt électronique des documents et préparer la mise en œuvre d'un système gouvernemental de gestion des dossiers, des documents et de l'information.	Un système informatisé de gestion des cas a été élaboré et mis en œuvre. La mise en œuvre d'un système de gestion des dossiers, des documents et de l'information a été étudiée. Elle est prévue pour 2006-2007. L'examen continu de la capacité en matière de dépôt électronique des documents se poursuit.

En 2004–2005, le Tribunal a terminé sa recherche sur les systèmes informatisés de gestion des cas et a lancé un ambitieux projet visant l'instauration d'un système informatisé de gestion des cas abordable. Appelé la « Boîte à outils du Tribunal », le système retenu permet d'améliorer le stockage des données relatives aux plaintes, le suivi de la preuve, la prise de notes par les membres du Tribunal et la récupération des documents électroniques et des données statistiques. Il est compatible avec le principal système du gouvernement fédéral, soit le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information.

Après une période d'essai, la Boîte à outils a été mise en place au greffe en 2005–2006. Un plan permettant la récupération de tous les renseignements sur les affaires en cours devant le Tribunal a été élaboré et devrait être complété en 2006-2007. L'élaboration complète de la composante de la Boîte à outils qui s'applique aux membres sera également finalisée en 2006-2007. Une fois le projet complété, l'élaboration de la partie de la Boîte à outils qui porte sur la compilation des statistiques et des rapports débutera.

Au cours de 2005-2006, le Tribunal a examiné, avec d'autres organismes fédéraux, la disponibilité d'un

système électronique pour assurer la gestion de ses dossiers administratifs. En collaboration avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, le Tribunal a établi un échéancier relatif à la mise en œuvre du SGDDI au Tribunal. Le SGDDI est un système de gestion des dossiers et des documents pour les entreprises permettant d'automatiser cette gestion. Il comprend la conservation, la récupération et la consultation des documents. Ce projet sera complété en 2006-2007 et permettra d'assurer l'intégrité des dossiers administratifs du Tribunal.

De plus en plus de cours de justice et d'organismes administratifs élaborent des systèmes de classification électronique des dossiers qui permettent d'épargner du temps et de faire des économies. Au fur et à mesure que les avocats connaissent mieux ces systèmes, ils exigent des services similaires des commissions et des tribunaux. Nous allons continuer d'examiner les innovations dans ce domaine, notamment en demandant des conseils aux organismes qui connaissent bien le dépôt électronique des documents. Cela permettra d'éviter les frais que pourrait occasionner l'adoption de technologies qui ne conviennent pas au Tribunal.

Incidence des récentes décisions du Tribunal sur les citoyens canadiens

La mission du Tribunal est d'offrir aux citoyens canadiens un processus d'examen public juste et efficace en matière d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Le Tribunal a un programme unique, soit de tenir des audiences. Son objectif principal est de tenir des audiences aussi rapidement et aussi équitablement que possible et de rendre des décisions justes et impartiales qui résisteront à l'examen des parties qui comparaissent devant lui et des cours qui procèdent au contrôle des décisions du Tribunal. Autrement dit, quel que soit le résultat d'une affaire en particulier, toutes les parties devraient avoir le sentiment d'avoir été traitées avec respect et équité.

Pendant l'exercice 2005–2006, le Tribunal a rendu 12 décisions motivées (11 décisions en 2005) dans des causes où il devait déterminer s'il y avait réellement eu discrimination. Les décisions du Tribunal mettent fin à des différends entre les plaignants et les intimés (sous réserve d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale du Canada), quant à savoir s'il y a eu infraction à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans un cas donné. L'incidence des décisions va au-delà des parties en cause et profite à l'ensemble de la société canadienne.

En termes simples, les décisions du Tribunal donnent une signification concrète et tangible à un ensemble abstrait de normes juridiques. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit les actes discriminatoires et offre des justifications quant à certaines conduites pouvant être discriminatoires. Cependant, elle ne propose ni exemple ni illustration. À vrai dire, elle ne définit même pas le terme « discrimination ». C'est donc principalement par les décisions du Tribunal que sont établis les droits et obligations des citoyens canadiens en vertu de cette loi. À cet égard, une décision rejetant une plainte est tout aussi importante qu'une décision qui en reconnaît le bien-fondé.

On trouvera ci-après un résumé de quatre décisions rendues par le Tribunal en 2005-2006. Les décisions reflètent le type de plaintes soumises au Tribunal et permettent de mieux comprendre comment elles ont une influence sur les citoyens canadiens. On trouvera un résumé d'autres décisions rendues par le Tribunal en 2005-2006 dans le rapport annuel 2005 du Tribunal.

Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes 2005 TCDP 39 – Contrôle judiciaire en instance.

La plaignante a allégué que l'intimée avait fait preuve de discrimination salariale en rémunérant plus généreusement les employés du groupe des opérations postales, lequel est à prédominance masculine, que les employés du groupe commis aux écritures et règlements, lequel est à prédominance féminine. Après avoir conclu qu'il était un organisme quasi judiciaire indépendant et impartial, capable de procéder à l'audition d'une cause d'une manière équitable, le Tribunal a décidé que l'ordonnance de 1986 sur la parité salariale pouvait s'appliquer à la plainte, même si elle avait été déposée en 1983. Le Tribunal a ensuite confirmé la validité de certaines dispositions de l'ordonnance que l'intimée avait contestées. Le Tribunal a mentionné la présomption de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, présomption voulant que lorsque les femmes et les hommes reçoivent un salaire différent pour exécuter des fonctions équivalentes, cet écart est fondé sur le sexe, à moins qu'il puisse être attribué à un facteur que la Commission a reconnu comme motif raisonnable dans l'ordonnance. Le Tribunal a dit que le groupe plaignant à prédominance féminine et le groupe de comparaison à prédominance masculine avaient été définis et désignés adéquatement dans la plainte. Le Tribunal a ajouté qu'aux fins de l'article 11 de la Loi, les deux groupes d'employés travaillaient dans le même établissement. Le système d'évaluation des emplois choisi a été jugé raisonnablement fiable de même que le plan d'évaluation et les données sur les emplois. Le Tribunal a accepté une preuve indiquant qu'il y avait un écart de rémunération entre le groupe plaignant et le groupe de comparaison et il a adopté le mode de rajustement des salaires appelé la méthode « niveau-courbe ». Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune différence entre les groupes relativement à la rémunération indirecte. Il a aussi ordonné une diminution de 50 p. 100 au titre de pertes salariales pour tenir compte des problèmes de

fiabilité et il a refusé de tenir le syndicat conjointement responsable de la discrimination.

Morin c. P. G. (Canada) 2005 TCDP 41

Le plaignant a allégué qu'il avait fait l'objet de discrimination en raison de sa couleur durant sa formation pratique à titre de membre de la Gendarmerie royale du Canada, et que cette discrimination avait joué un rôle dans la cessation subséquente de son emploi. En outre, le plaignant a prétendu avoir été harcelé par la GRC à cause de sa couleur au cours de sa formation. Selon l'intimé, le plaignant avait été congédié parce qu'il n'avait pas démontré, pendant son stage, qu'il possédait les qualités requises pour être un policier, notamment pour exercer un bon jugement de façon régulière et prévisible dans les décisions qu'il prenait. Le Tribunal a dit qu'il n'était pas en mesure de mettre en doute l'évaluation que fait un employeur quant au rendement d'un employé, sauf s'il existe une preuve que la discrimination a joué un rôle. Le Tribunal n'a pas pu accepter que la race avait été un facteur dans les diverses interactions avec les personnes chargées de sa formation : l'argument du plaignant selon lequel le surnom qu'on lui avait donné avait des connotations raciales n'était pas convaincant et la comparaison entre le plaignant et un athlète de race noire n'était pas une preuve de racisme pas plus que ne l'était le commentaire concernant la manière dont les hommes de race noire se serrent la main. Le fait que les formateurs du plaignant aient vérifié le temps qu'il prenait pour effectuer les tâches demandées ne révélait pas une attitude discriminatoire. En outre, les commentaires au sujet de la propreté d'un officier de race noire et au sujet de l'équité en matière d'emploi ne démontraient pas de manière concluante qu'il s'agissait de racisme. De plus, les tentatives du plaignant d'obtenir un emploi semblable dans un autre organisme suivant son congédiement de la GRC constituait une preuve indépendante qui corroborait des lacunes observées par l'intimé (y compris le manque d'honnêteté) et sur lesquelles il s'était fondé. Quant à l'allégation de harcèlement, le Tribunal n'a trouvé qu'un seul commentaire susceptible d'être perçu comme offensant, et ce commentaire n'avait pas été répété de manière persistante ni suffisamment souvent pour établir l'existence de harcèlement. La plainte a été rejetée.

Sosnowski c. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2005 TCDP 47

La plaignante travaillait pour l'intimé comme gestionnaire de projet à l'aéroport international Pearson. Lorsque l'aéroport a été privatisé, elle a été déclarée excédentaire au cours du réaménagement des effectifs. Elle a allégué que le processus utilisé pour décider qui, parmi les gestionnaires de projet à l'aéroport, conserverait son poste était de la discrimination fondée sur le sexe et l'âge. La réduction des effectifs a été effectuée selon l'ordre inverse du mérite, c'est-à-dire que les employés ont été évalués à partir de leur capacité à satisfaire aux besoins de l'organisation. Le Tribunal a conclu que l'employeur était justifié de placer le nom de la plaignante au haut de la liste des employés excédentaires compte tenu de la demande très forte d'ingénieurs civils, ainsi que de l'absence de formation et d'expérience de la plaignante dans ce domaine et les notes peu élevées qu'elle avait obtenues dans l'examen sur les connaissances en matière de génie civil. Cet examen avait eu lieu dans le cadre de l'établissement de l'ordre inverse du mérite. En outre, même si la plaignante était diplômée en génie mécanique, ses
connaissances n'étaient pas facilement transférables et l'intimé jouerait un rôle beaucoup moins important en ce qui a trait au génie mécanique à la suite de la privatisation de l'aéroport. Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune preuve convaincante pouvant établir que l'âge ou le sexe de la plaignante avait influé sur la décision de l'intimé de la licencier. La plaignante ne s'entendait pas avec son superviseur qui avait préparé son évaluation du rendement et qui avait noté l'ordre inverse du mérite. Cela ne constituait toutefois pas une preuve de discrimination. De plus, la plaignante avait accepté les évaluations du rendement au moment où elles lui avaient été soumises. Les divers refus, par l'intimé, de ne pas confier des projets en génie civil à la plaignante étaient justifiés à cause de la disponibilité d'ingénieurs civils qui possédaient la formation requise. L'intimé n'avait d'autre choix que de réduire les effectifs. La plainte a été rejetée.

Sangha c. Office des terres et des eaux de la Vallée du Mackenzie 2006 TCDP 9

Le plaignant, un immigrant d'une minorité visible, a allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son endroit du fait de la race et de l'origine nationale ou ethnique en refusant de l'embaucher au poste d'agent

de la réglementation. La preuve établissait que le plaignant possédait les qualités de base requises, mais qu'il était, en fait, surqualifié et que c'est la raison pour laquelle il n'avait pas été embauché. Le Tribunal a conclu que lorsqu'un employeur décide de ne pas embaucher de candidats surqualifiés, sa décision a des répercussions sur les candidats immigrants provenant de minorités visibles. Ces candidats qui sont, pour la plupart, très instruits, sont souvent exclus des emplois pour lesquels ils sont tout à fait qualifiés et ils sont donc plus nombreux à chercher un emploi aux échelons inférieurs pour lesquels ils sont surqualifiés. Lorsqu'un citoyen canadien de souche se voit refuser un emploi pour lequel il est surqualifié, il a, en règle générale, la possibilité de se trouver un travail qui convient davantage à ses qualifications. Toutefois, un immigrant a rarement l'occasion de le faire puisqu'il a déjà été exclu d'un emploi convenable. Le Tribunal a conclu que la plainte était justifiée. Il a toutefois également conclu que même si la candidature du plaignant n'avait pas été rejetée en raison du fait qu'il était surqualifié, il n'aurait pas été embauché puisque d'autres candidats possédaient une formation et une expérience plus pertinentes. Le Tribunal a accordé une réparation pour préjudice moral et a ordonné à l'intimé de cesser de rejeter automatiquement les candidats des minorités visibles en invoquant le fait qu'ils sont surqualifiés.

Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal

La majorité des décisions en matière de discrimination qui ont été rendues par le Tribunal pendant l'exercice 2005-2006 n'ont pas fait l'objet d'un contrôle judiciaire. Tel que mentionné à la Section 1 ci-dessus, il est permis de conclure que les cours de révision acceptent mieux l'interprétation que fait le Tribunal de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis l'adoption des modifications en 1998.

Tableau 3. Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal

	2002	2003	2004	2005	Total
Affaires renvoyées	55	130	139	99	423
Décisions rendues	12	12	14	11	49
Décisions confirmées	2	1	4	0	7
Décisions infirmées	2	2	0	0	4
Contrôle judiciaire : décisions retirées ou rejetées pour cause de retard	1	1	0	0	2
Contrôle judiciaire en instance	0	0	3	2	5
TOTAL des contestations	5	4	7	2*	18

*L'une des contestations comprend deux demandes de contrôle judiciaire distinctes relativement à une seule décision du Tribunal. Cependant, seulement deux décisions sont contestées.

Le point sur la parité salariale

En 1999, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* « afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité salariale sur le marché moderne du travail ». En 2004, le Groupe de travail autonome sur l'équité salariale a publié son rapport final intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (accessible à http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/index.html). Le Tribunal attend la réponse du gouvernement à ce rapport.

Les audiences relatives à l'une des deux autres affaires d'équité salariale se sont poursuivies en 2005. L'autre affaire est en délibéré :

- ***Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada*** – La situation a changé dans cette affaire en octobre 2002 quand l'ACET a réglé, puis retiré sa plainte contre Bell

Canada. Les plaintes du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de Femmes-Action ont été maintenues. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel interjeté par Bell Canada au sujet de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal. Les audiences ont donc continué. En 2005, les audiences se sont poursuivies pendant 55 jours, soit un total de 292 jours depuis le début des audiences en 1998.

- ***Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes*** – Cette affaire, qui s'est étirée sur dix ans et qui a nécessité un total de 414 jours d'audience, est la plus longue que le Tribunal ait entendue. Les plaidoiries finales ont été entendues au printemps et au début de l'été 2003. Puis, les d'observations écrites finales ont été complétées au début de 2004. La décision définitive a été rendue en juillet 2005.

En 2005, quatre nouvelles plaintes en matière d'équité salariale ont été renvoyées au Tribunal en vertu de l'article 11 de la Loi et quatre autres en 2005. Trois plaintes ont été réglées selon une entente entre les parties. Des conférences initiales de gestion de cas ont eu lieu dans les cinq autres affaires pour permettre aux parties d'établir le calendrier de divulgation et de fixer les dates des prochaines conférences sous la direction d'un membre du Tribunal. Il n'y a aucune précision quant à la durée prévue des audiences sur le fond dans ces affaires.

Affaires d'équité en matière d'emploi

Aucune demande n'a été soumise en 2005. À ce jour, aucune affaire n'est en cours, et aucune audience n'a été tenue puisque les parties en sont arrivées à une entente avant l'audience. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devait faire l'objet d'un examen parlementaire en 2005.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Renseignements organisationnels

Structure organisationnelle du Tribunal

Membres

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un petit organisme permanent formé d'un président et d'un vice-président à temps plein et d'un nombre maximal de 13 membres à temps plein ou partiel (voir la Figure 2). La Loi prévoit que le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de 10 ans.

Pour être nommés par le gouverneur en conseil, tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences et avoir un intérêt particulier par rapport aux questions en matière des droits de la personne. Les membres doivent aussi participer à des rencontres régulières de formation et à des séances d'information sur des sujets tels que les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure ainsi que l'analyse en profondeur des questions que soulèvent les droits de la personne. Au cours de leur mandat de trois ou de cinq ans, tous les membres du Tribunal ont la possibilité de suivre des cours de perfectionnement professionnel. Actuellement, le niveau d'expertise et de compétence des membres est sans contredit le plus élevé depuis la création du Tribunal en 1978.

Activités du greffe

Le greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif. Il gère également les ressources opérationnelles allouées au Tribunal par le Parlement.

Services ministériels, Services des finances, Services juridiques et Services de technologie de l'information

Les activités du Tribunal et du greffe sont appuyées par les Services ministériels, les Services des finances, les Services juridiques et les Services de technologie de l'information.

Les Services ministériels appuient le Tribunal en ce qui concerne la gestion des installations, les communications, la gestion du matériel, les achats de produits et de services, la gestion de l'information, la sécurité, la réception et les services de messagerie. Ils aident aussi le bureau du registraire dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre d'initiatives à l'échelle du gouvernement, telles l'Initiative d'amélioration des services et l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur.

Les Services des finances fournissent au Tribunal des services de comptabilité ainsi que des renseignements et des conseils financiers.

Les Services juridiques fournissent au Tribunal des renseignements, des conseils et des représentations juridiques.

La priorité principale des Services de technologie de l'information est de veiller à ce que le Tribunal dispose de la technologie nécessaire pour fonctionner de façon efficace et efficiente. Cette équipe offre au personnel du greffe et aux membres des conseils et de la formation sur l'utilisation des systèmes centralisés et de la technologie disponible à l'interne et à l'externe. Elle fournit aussi des services d'approvisionnement et de soutien pour tout le matériel informatique, les logiciels et les autres services de technologie de l'information.

Les Services de technologie de l'information participent également à la mise en œuvre de projets gouvernementaux, tels que Gouvernement en direct, et représentent le Tribunal au sein du Comité consultatif sur le projet de dépôt électronique. Ce comité comprend des organismes gouvernementaux participant à des activités relatives aux tribunaux ou au droit administratif.

Les services de ressources humaines sont fournis par l'entremise d'une entente de service avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Figure 3. Organigramme du Tribunal

Tableau 4. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

			2005-2006			
(millions de $)	2003-2004 Réelles	2004-2005 Réelles	Budget principal	Dépensesprévues	Autorisations totales	Total dépensesréelles
Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	4,3	4,2	4,7	4,7	4,7	3,8
Total	4,3	4,2	4,7	4,7	4,7	3,8
Moins : Revenus non disponibles						
Plus : Coût	0,7	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2

des services reçus à titre gracieux						
Total des dépenses du Tribunal	5,0	5,3	5,9	5,9	5,9	5,0
Équivalents temps plein	26	26				26

Tableau 5. Ressources par activité de programme (millions de $)

2005–2006								
	Budgétaire						Plus : non-budgétaires	Total
Activités de programme – (AP)	Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contributions	Total : Dépenses budgétaires brutes	Moins : Revenu disponible	Total : Dépenses budgétaires nettes	Prêts, Investissements et avances	
Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*								
Budget principal	4,7			4,7		4,7		4,7
Dépenses prévues	4,7			4,7		4,7		4,7
Total des autorisations	4,7			4,7		4,7		4,7
Dépenses réelles	3,8			3,8		3,8		3,8

Tableau 6. Postes votés et postes prévus par la loi (millions de $)

		2005-2006			
Poste voté ou poste prévu par la Loi	Libellé tronqué du poste voté ou du poste prévu par la loi	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
15	Dépenses de programme	4,3	4,3	4,3	3,4
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	0,4	0,4	0,4	0,4
	Total	4,7	4,7	4,7	3,8

Tableau 7 : Services reçus à titre gracieux

(millions de $)	2005–2006
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1,0
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (excluant les fonds renouvelables). Contribution de l'employeur aux plans d'avantages garantis et aux dépenses connexes payés par le SCT.	0,2
Régime d'indemnisation des travailleurs fourni par Développement social Canada	0
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0
Total 2005–2006 Services reçus à titre gracieux	1,2

États financiers

Les états financiers sont préparés en conformité avec les principes de comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du Rapport ministériel sur le rendement (RMR) sont préparés selon la méthode de comptabilité de caisse modifiée afin d'être conforme à un rapport fait selon la comptabilité des crédits. La note 3 des états financiers présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne

Déclaration de responsabilité de la direction

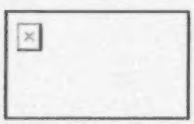
La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et de toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction du ministère. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans ces états financiers. Certains renseignements présentés dans les états financiers sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent dûment compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du ministère. L'information financière soumise pour la préparation des Comptes publics du Canada et incluse dans le Rapport ministériel sur le rendement du ministère concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement.

La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection minutieuse, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par sa structure organisationnelle assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout l'organisme.

Les états financiers du Tribunal n'ont pas fait l'objet d'une vérification.



J. Grant Sinclair
Président
Ottawa, Canada

Gregory M. Smith
Registraire
June 16, 2006

Tribunal canadien des droits de la personne
État des résultats (non vérifié)
Exercice terminé le 31 mars

	2006	2005
	Audiences en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	
Dépenses		
Charges de fonctionnement		

Salaires et avantages sociaux	2 616 790	2 365 925
Location	1 120 483	1 177 784
Services professionnels	829 918	1 082 808
Déplacements et télécommunications	268 546	362 852
Matériel et fournitures	85 731	84 660
Amortissement	38 413	73 466
Réparation et entretien	36 576	131 083
Communications	15 250	5 247
Divers	7 701	10 360
Total des charges	5 019 408	5 294 185
Revenus		
Autres revenus	230	66
Total des revenus	230	66
Coût de fonctionnement net	5 019 178	5 294 119

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne
État de la situation financière (non vérifié)
Exercice terminé le 31 mars

	2006	2005
ACTIFS		
Actifs financiers		
Débiteurs des autres ministères et organismes gouvernementaux	19 342	127 877
Débiteurs extérieurs	964	6 775
Avances aux employés	500	500
Total des actifs financiers	20 806	135 152
Actifs non financiers		
Charges payées d'avan	14 000	14,000
Immobilisations corporelles (note 4)	142 062	103 943
Total des actifs non financiers	156 062	117 943
TOTAL	176 868	253 095
PASSIF		
Créditeurs - autres ministères et organismes gouvernementaux	61 725	178 752
Autres créditeurs et charges à payer	210 722	297 612
Indemnités de vacances et congés compensatoires	95 633	79 054
Indemnités de départ (note 5b)	431 825	353 940
TOTAL	799 905	909 358
Avoir du Canada	(623 037)	(656 263)
TOTAL	176 868	253 095

Obligations contractuelles (note 6)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne
État de l'avoir du Canada (non vérifié)
Exercice terminé le 31 mars

	2006	2005
Avoir du Canada au début de l'exercice	(656 263)	(715 233)
Coût de fonctionnement net	(5 019 178)	(5 294 119)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	3 804 022	4 195 746
Revenus non disponibles pour dépenser	(125)	(16)
Remboursement des dépenses de l'exercice antérieur	(6 305)	(3 700)
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	89 466	21 059
Services fournis à titre gracieux par d'autres ministères et organismes (note 7)	1 165 346	1 140 000
Avoir du Canada à la fin de l'exercice	(623 037)	(656 263)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne
État des flux de trésorerie (non vérifié)
Exercice terminé le 31 mars

	2006	2005
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	5 019 178	5 294 119
Éléments n'affectant pas l'encaisse		
Amortissement des immobilisations	(38 413)	(73 466)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères du gouvernement	(1 165 346)	(1 140 000)
Variations de l'état de la situation financière :		
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances	(114 346)	122 059
Augmentation (diminution) du passif	109 453	(45 106)
Encaisse utilisée pour les activités de fonctionnement	3 810 526	4 157 606
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisitions d'immobilisations corporelles	76 532	55 483
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	(3 887 058)	(4 213 089)

Les notes complémentaires et les annexes font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne

Notes annexées aux états financiers (non vérifiés)

1. Mandat et objectifs

Le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement qui instruit les plaintes de discrimination et qui décide si certains actes contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal ne peut instruire que les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Cette dernière a habituellement effectué un examen complet de la plainte. La Commission règle la plupart des plaintes sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les affaires renvoyées au Tribunal soulèvent des questions juridiques complexes, des questions nouvelles en matière de droits de la personne, des questions portant sur des domaines non encore traités en matière de discrimination ou sont des plaintes comportant de nombreux éléments de preuve qui doivent être entendus sous serment.

Le Tribunal instruit également les demandes présentées aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

2. Résumé des conventions comptables importantes

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

Les conventions comptables importantes sont les suivantes :

a) Crédits parlementaires – Le Tribunal canadien des droits de la personne est financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Tribunal ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

b) Encaisse nette fournie par le gouvernement – Le Tribunal canadien des droits de la personne fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le Tribunal est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Tribunal sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères du gouvernement fédéral.

c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le ministère. Elle découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

d) Revenus – Les revenus sont constatés dans la période au cours de laquelle est survenu l'événement ou la transaction qui a entraîné un revenu.

e) Charges – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charge au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

f) Avantages sociaux futurs

i. Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multiemployeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Tribunal canadien des droits de la personne au régime passées en charge dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du ministère découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Tribunal n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du Régime.

ii. Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leur conventions collectives ou en vertu de leurs conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les indemnités de départ pour l'ensemble du gouvernement.

g) Les comptes débiteurs et les prêts sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

h) Immobilisations corporelles – Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 5 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégories d'immobilisations	Période d'amortissement
Machines et matériel	5 à 10 ans
Meubles et accessoires fixes	10 ans
Matériel et logiciels informatiques	3 ans

i) Incertitude relative à la mesure – La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que des réajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice en cours au moment où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

Le Tribunal canadien des droits de la personne reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés durant les exercices précédents, en cours ou futurs. Par conséquent, les résultats de fonctionnement nets du Tribunal diffèrent s'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours

		2006	2005
Coût de fonctionnement net		5 019 178	5 294 119
Réajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits			
Déduire :	Services gratuits	(1 165 346)	(1 140 000)
	Amortissement des immobilisations corporelles	(38 413)	(73 466)
	Indemnités de vacances et congés compensatoires	(16 579)	32 150
	Indemnités de départ	(77 885)	24 548
	Charges payées d'avance	(14 000)	(14 000)
	Services juridiques	0	(854)
Ajouter :	Autres revenus	230	66
	Remboursement des charges de l'exercice précédent	6 305	3 700
Réajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits			
Ajouter :	Acquisition d'immobilisations corporelles	76 532	55 483
	Charges payées d'avance	14 000	14 000
Crédits de l'exercice en cours utilisés		3 804 022	4 195 746

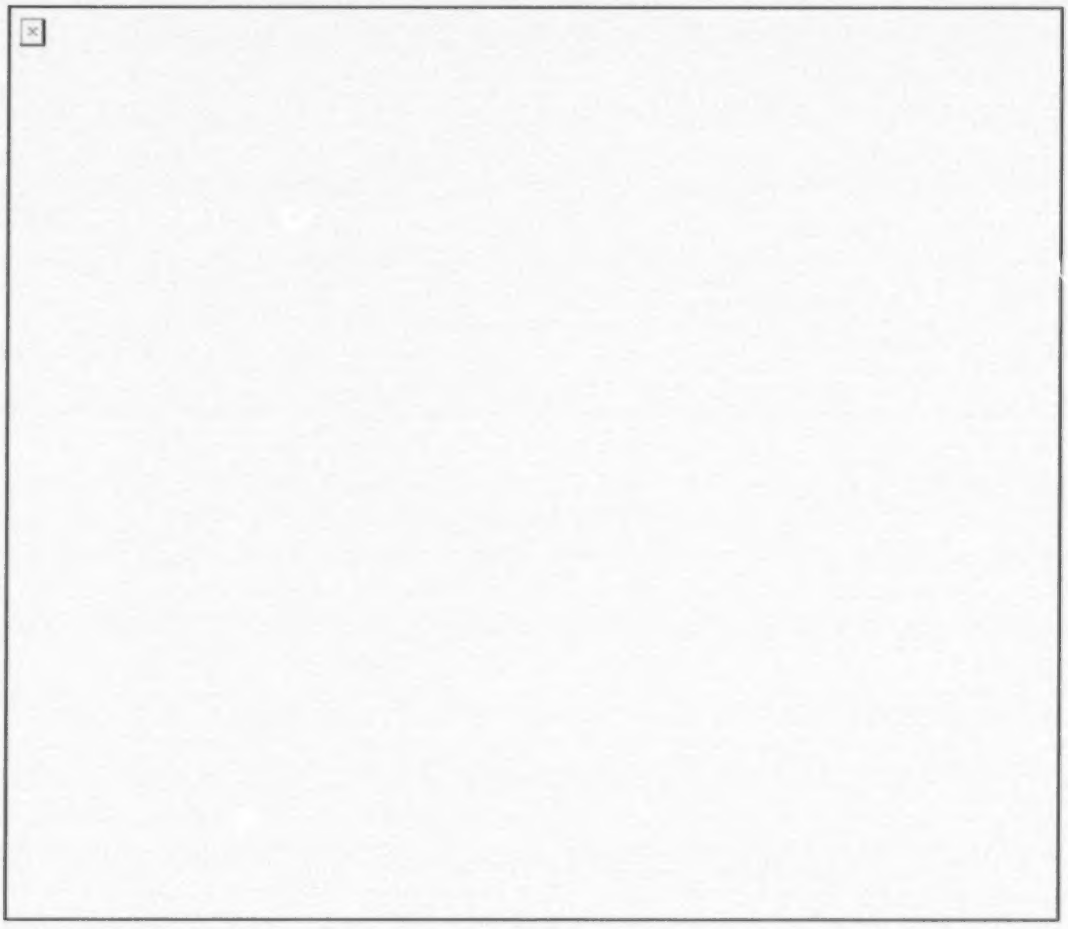
b) Crédits fournis et utilisés

	Crédits fournis	
	2006	2005
Crédit 15 – Crédits de fonctionnement	4 324 000	4 714 915
Montants prévus par la loi	374 105	343 116
Déduire :		
Crédits annulés : fonctionnement	(894 083)	(862 285)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	3 804 022	4 195 746

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilizes

	2006	2005
Encaisse nette fournie par le gouvernement	3 887 058	4 213 089
Revenu non disponible pour dépenser	125	16
Remboursement des charges de l'exercice précédent	6 305	3 700
Variation de la situation nette du Trésor		
Variation des débiteurs et des avances	114 346	(122 059)
Variation des créditeurs et des charges à payer	(203 917)	101 805
Autres ajustements	105	(805)
	(89 466)	(21 059)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	3 804 022	4 195 746

4. Immobilisations corporelles



5. Avantages sociaux

a) Prestations de retraite : Les employés du Tribunal canadien des droits de la personne participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de service validable multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que le ministère versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2005-2006 les charges s'élèvent à **267 979 $ (251 467 $ en 2004-2005)**, soit environ 2,6 fois les cotisations des employés.

La responsabilité du ministère relative au Régime se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

b) Indemnités de départ : Le Tribunal canadien des droits de la personne verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	2006	2005
Obligation au titre des prestations constituées, au début de l'exercice	353 940	378 488
Charge pour l'exercice	111 327	31 692
Prestations versées pendant l'exercice	(33 442)	(56 240)
Obligation au titre des prestations constituées, à la fin de l'exercice	431 825	353 940

6. Obligations contractuelles

La nature des activités du Tribunal canadien des droits de la personne peut entraîner des contrats et des obligations pluriannuels qui obligeront le ministère à faire des paiements plus tard quand il recevra les biens et les services. Les obligations contractuelles les plus importantes prévisibles sont en résumé les suivantes :

	2007	2008 et par la suite	Total
Biens et services	974 109	245 934	1 220 043

7. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, le Tribunal canadien des droits de la personne est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le Tribunal conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales régulières. De plus, au cours de l'exercice, le Tribunal reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué ci après à la partie a).

a) Services fournis gratuitement :

Au cours de l'exercice, le Tribunal canadien des droits de la personne reçoit gratuitement de divers ministères des services comme des installations, et des cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du Tribunal :

	2006	2005
Installations	1 005 332	986 000
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	160 014	154 000
Total	1 165 346	1 140 000

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et à offrir une gestion des coûts efficace. Résultat : un seul ministère peut mener certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Tribunal canadien des droits de la personne.

Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2005–2006

Réponse aux comités parlementaires

Aucune recommandation n'a été faite.

Réponse au vérificateur général, notamment à la Commissaire à l'environnement et au développement durable (CEDD)

Aucune recommandation n'a été faite.

Vérifications ou évaluations externs

Aucune vérification ou évaluation externe n'a été effectuée.

Vérification ou évaluations internes

Aucune vérification ou évaluation interne n'a été effectuée.

Politiques sur les voyages

Comparaison avec les *Autorisations spéciales de voyager* établies par le SCT

Le Tribunal canadien des droits de la personne respecte les Autorisations spéciales de voyager établies par le SCT.

Comparaison avec la *Directive sur les voyages, les taux et les indemnités* établie par le SCT

Le Tribunal canadien des droits de la personne applique la Directive sur les voyages, les taux et les

indemnités établie par le SCT.

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Personne-ressource

Gregory M. Smith, registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484
Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Internet : http://www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes administers

Le ministre compétent est responsable devant le Parlement des lois suivantes :

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. 1985, ch. H 6, et modifications)

Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44, sanctionnée le 15 décembre 1995)

Rapports annuels et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants se trouvent sur le site Internet du Tribunal :

Rapport annuel (1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 et 2005)

Rapport sur les plans et les priorités (Budget 2005-2006)

Règles de procédure